

De effecten van Het Nieuwe Werken en Nieuwe ICT-Technologieën op de werkhuis interferentie



Bob van Donzel

1851231905

Open Universiteit Nederland

Faculteit : Managementwetenschappen
Opleiding : Master of Science in Management

Begeleider/examinator : Professor dr. R.J. Blomme

Medebeoordelaar : M.J.H. Coun Lic.

April, 2017

Voorwoord

Dit afstudeeronderzoek is het eindproduct van mijn studie Managementwetenschappen aan de Open Universiteit. Waar de jaren voorafgaand aan dit afstudeeronderzoek goed te combineren waren met mijn werk was dit laatste jaar relatief zwaar. Ik heb dan ook enorm veel respect voor eenieder die welke studie dan ook combineert met een fulltimebaan.

Het belangrijkste wat ik meeneem uit deze studie is wetenschappelijke inzicht die het mij heeft gegeven, daarnaast is de leercurve die ik gemaakt heb de afgelopen periode ook zeer waardevol voor mij. Enkele weken geleden met mijn afstudeerbegeleider Prof. Dr. Blomme met enig vermaak naar mijn eerste opzet van dit onderzoek gekeken, uiteindelijk in meerdere stappen (lees; veel herschrijven) met gepaste trots tot dit eindproduct gekomen.

Mijn dankwoord gaat dan ook voornamelijk uit naar Prof. Dr. Blomme, ik ben niet de meest wetenschappelijk onderlegde student en zeker niet de meest geduldige, maar de begeleiding op afstand en mij zelf dit traject te laten ondergaan zorgt wel voor een optimale leercurve.

Daarnaast wil ik vooral iedereen bedanken die heeft deelgenomen aan het onderzoek, 479 (!) ingevulde enquêtes en daarnaast velen enthousiaste reacties hebben mij in deze periode veel energie gegeven.

Uiteraard wil ik mijn familie en vrienden bedanken voor het begrip voor de keren dat ik ergens niet bij kon zijn vanwege mijn studie.

Druten, April 2017,

Bob van Donzel

Abstract

An actual theme in our modern society is the balance between work and home, there is much attention momentarily in miscellaneous media for this subject. Furthermore employers and policymakers in multiple countries are worrying about the balance between the work-domain and the home-domain. More than ever before people are exposed to sensations, through new ICT-technologies information flows are within reach on every moment for everyone. Besides that, the working conditions has been changed in recent years, New Working Conditions (NWC) have been introduced, within NWC employees decide the time, place and method of working. Both factors influence the balance between work and home, in recent past there was a strict separation between the work and home domain, due to these two factors the line between work and home has been become thin.

After the industrialization of the last century, where the capital of the organization mostly consisted of machines and materials, in the nowadays timeframe is it mostly the employee who represents the capital of the organization. Both employers and employees have interest in a good balance between work-domain and home-domain.

This study focuses on finding an explanation of the effects of NWC and New ICT-Technologies on the work-home interference.

Theoretical Framework

A negative impact on the work-home interference leads to a disturbance of the balance between work and home, employers and policymakers are worrying for the last decades about the balance between the work-domain and the home-domain (Barnett, 2005; Kossek, Baltess en Matthews, 2011). Besides that, the working conditions are changed, within New Working Conditions (NWC) employees decide the time, place and method of working (Bijl, 2009; Coun et. al. 2015). The objective of this study is a compounding research towards the effects of NWC and New ICT-Technologies on the work-home interference and hereby accompanied the work-home balance.

There has been a lot of research towards the effects of NWC and the impact of NWC on work-home interference, till now researchers had little attention to the effects of New ICT-Technologies on work-home interference. Existing literature where multiple variables are studied sometimes show conflicting outcomes.

An important fundament for this study is the article "The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: The Dutch case by Peters, Den Dulk & Van Der Lippe (2009). In this article they researched the correlation between NWC, Time-spatial flexibility and the work-home interference, also the mediator and dependent variable overtime. In this article Time-spatial flexibility won't be included in the study. We conduct research to the impact of New-ICT Technologies on the work-home interference, also the mediator and dependent variable overtime. So far known, this isn't researched before. This study had been conducted to expand the existing literature.

Research Question

As a result of the theoretical framework and the existing literature the next research question is composed:

“What are the effects of New Working Conditions and New ICT-Technologies on the work-home interference?”

Method

To test the hypotheses there has made use of a quantitative empirical study design. The research data has been collected through online survey, this survey exists of a multiple-choice questionnaire. The questionnaire used in this survey is a validated Dutch questionnaire (SWING) completed with questions designed to test the hypotheses. The survey is distributed through social media, a total of 479 respondents completed the questionnaire successfully, because of the high response this study can be regarded as reliable. The data has been statistically tested in SPSS, the calculations as in the reliability analysis and Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS SEM) has been made with SmartPLS.

Results and Conclusions

From this study we can conduct that Instead of a positive effect, New Working Conditions has a light negative effect on the work-home interference in the research group ($\gamma = -0,152$, $p = 0,003$), these findings match the results in the study of Peters, den Dulk, & van der Lippe (2009). Although it is a small effect, there can't be implications that the impact on the individual is equally small. Within de research group there will be individuals who will have problems coping with the peak moments of stress, this may ultimately lead to problems in the home-domain or fallout within the work-domain.

There is a significant correlation between New ICT-Technologies and NWC, these New ICT-Technologies have a positive effect on NWC ($\gamma = 0,345$, $p = 0,000$). New ICT-Technologies facilitate NWC, for employees it's easier to work at home with these facilities. With some caution there can be claimed that New ICT-Technologies have a positive effect on NWC and therefore indirect an negative impact on the work-home interference.

Overtime is the most important factor that has a negative effect on the work-home interference ($\gamma = 0,475$, $p = 0,000$), these findings match the results in the study of Den Dulk, & Van Der Lippe (2009). In this study was also concluded that the amount of overtime has a direct negative effect on the work-home interference. New ICT-Technologies have a positive effect on overtime ($\gamma = -0,221$, $p = 0,000$), therefore there can be concluded that employees who make use of New ICT-Technologies will work less overtime than employees who don't make use of those facilities.

There is no significant relation between New ICT-Technologies and werk-home interference ($\gamma = 0,153$, $p = 0,003$). There is no significant relation between NWC and Overtime ($\gamma = -0,019$, $p = 0,710$).

Recommendations

This study matches earlier results of other studies (Den Dulk, & Van Der Lippe (2009), furthermore shows this study that all factors which influences work-home interference, can be related with each other. From the results of this study there can be made recommendations based on the four characters of NWC (“time- and place independent work”, “leadership based on autonomy and result”, “free access to knowledge, experiences and ideas and the use of these” and “flexible working relations”) can be determined for which type of employees NWC can be successfully implemented (Coun et al., 2015). For above mentioned advice to be successful, it is of most importance that NWC will be repeatedly brought under the attention of employees, underlining the importance of NWC and making clear agreements with employees of the usage of NWC (Bijl, 2009).

To increase the generalizability and validation of the study, by preference it could be longitudinal repeated. There also is a possibility to conduct a qualitative study, the study above is a quantitative study. Possibly there is an option to conduct an exploratory or pilot study, these studies leave room for further specifications, instantiations and refinement of concepts and the relations between (Verschuren & Doorewaard, 2007). Overtime can be seen as the most important negative impact on the work-home interference. In complementary studies it could be interesting to research causes of overtime.

Samenvatting

Een actueel thema binnen onze hedendaagse samenleving is de balans tussen werk en thuis, in diverse media is hier momenteel veel aandacht voor. Ook geven werkgevers en beleidsmakers in meerdere landen aan zich zorgen maken om de balans tussen het werk-domein en het thuis-domein. Iedereen staat meer dan ooit bloot aan prikkels, door nieuwe ICT-technologieën zijn informatiestromen op elk moment en voor iedereen binnen handbereik. Daarnaast zijn ook de werkomstandigheden in de loop van de tijd veranderd, in het recente verleden is Het Nieuwe Werken (HNW) geïntroduceerd, hierin bepalen de medewerkers tijd, plaats en methodiek van werken. Deze beide factoren hebben invloed op onze werk en thuis balans, waar vroeger de grens tussen werk en thuis domein strikt gescheiden was, is door deze twee factoren de grens flinterdun geworden.

Na de industrialisatie van vorige eeuw, waarin het kapitaal van organisaties veelal machines en materieel was, is in het huidige tijdsframe vooral de medewerker die het kapitaal van de organisatie is. Zowel werknemers als werkgevers hebben belang bij een goede balans tussen werk en thuis.

Dit onderzoek richt zich op het vinden van een verklaring vanuit de effecten van HNW en nieuwe ICT-Technologieën op de werk-thuis interferentie

Theoretisch kader

Een negatieve impact op de werk-thuis interferentie zorgt voor een verstoring van de balans tussen werk en thuis, werkgevers en beleidsmakers in meerdere landen zijn zich in de afgelopen decennia zorgen gaan maken om de balans tussen het werk-domein en thuis-domein (Barnett, 2005; Kossek, Baltess en Matthews, 2011). Ook de werkomstandigheden zijn de afgelopen decennia veranderd, binnen HNW kiezen de medewerkers tijd, plaats en methodiek van werken (Bijl, 2009; Coun et. al. 2015). De doelstelling van dit onderzoek is een verdiepende studie naar de wijze waarop HNW alsmede nieuwe ICT-Technologieën de werk-thuis interferentie beïnvloeden en hiermee gepaard de werk-thuis balans.

Er is veel onderzoek gedaan naar Het Nieuwe Werken en de impact hiervan op de werk-thuis interferentie, tot op heden hebben onderzoekers weinig aandacht besteed aan de impact van Nieuwe ICT-Technologieën op de werk-thuis interferentie. Bestaande literatuur waar meerdere verschillende variabelen zijn onderzocht laten soms conflicterende resultaten zien.

Een belangrijke basis voor dit onderzoek is het artikel "The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: The Dutch case" van Peters, Den Dulk & Van Der Lippe (2009). In dit onderzoek wordt de relatie onderzocht tussen HNW, Time-spatial flexibility, werk-thuis interferentie en de mediërende en afhankelijke variabele overwerk. In het huidige onderzoek zal Time-spatial flexibility niet meegenomen worden in het onderzoek en zal deze worden vervangen door de impact van nieuwe ICT-Technologieën. Dit is niet eerder onderzocht. Dit onderzoek is uitgevoerd om de bestaande literatuur aan te vullen.

Onderzoeksvraag

Naar aanleiding van het theoretisch kader en de bestaande literatuur is de volgende onderzoeksvraag geformuleerd:

“Wat zijn de effecten van Het Nieuwe Werken en nieuwe ICT-technologieën op de werk-thuis interferentie?”

Methode

Om de hypothesen te toetsen is een kwantitatief empirisch onderzoeksontwerp gebruikt. De onderzoekgegevens zijn via een online enquête verzameld, deze enquête bestond uit een meerkeuzevragenlijst. De vragenlijst gebruikt in deze enquête is een Nederlandse gevalideerde vragenlijst (SWING) aangevuld met vragen ontworpen om de hypothesen te toetsen. De vragenlijst is verspreid door middel van social media, in totaal vulde 479 respondenten de vragenlijst volledig in, door de hoge respons kan dit onderzoek als betrouwbaar worden aangemerkt. De gegevens zijn statistisch getest in SPSS en de berekeningen, zoals de betrouwbaarheidsanalyse en Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS SEM), zijn gemaakt met behulp van SmartPLS.

Resultaten en conclusies

Uit het onderzoek komt naar voren dat HNW in plaats van een positief effect een licht negatief effect heeft op de werk-thuis interferentie van de onderzochte doelgroep ($\gamma = -0,152$, $p = 0,003$), deze bevindingen komen overeen met onderzoek van Peters, Den Dulk, & Van Der Lippe (2009). De lichte impact impliceert niet dat het effect onderschat moet worden, binnen de onderzochte doelgroep zijn naar waarschijnlijkheid personen aanwezig die minder goed met deze omstandigheden om kunnen gaan wat uiteindelijk tot stress pieken, die mogelijk zou kunnen leiden tot problemen in het thuis-domein of uitval binnen het werk-domein.

Er is een significante relatie tussen nieuwe ICT-Technologieën en HNW, deze nieuwe technologieën hebben een positief effect op HNW ($\gamma = 0,345$, $p = 0,000$). Nieuwe ICT-Technologieën faciliteren HNW en zorgen ervoor dat het voor werknemers eenvoudiger is om thuis te werken. Voorzichtig zou gesteld mogen worden dat dat nieuwe ICT-Technologieën een positief effect heeft op HNW en hierdoor indirect een negatieve impact heeft op de werk-thuis interferentie.

Overwerk is de belangrijkste parameter die de werk-thuis interferentie verstoort ($\gamma = 0,475$, $p = 0,000$), deze bevindingen komen overeen met het onderzoek van Peters, Den Dulk, & Van Der Lippe (2009). Ook hierin kwam naar voren dat de mate van overwerk de werk-thuis interferentie verstoort. Nieuwe ICT-Technologieën hebben een positief effect op overwerk ($\gamma = -0,221$, $p = 0,000$), er kan dus gesteld worden dat medewerkers die hiervan gebruik maken minder overwerken dan medewerkers die hier geen gebruik van maken.

Er is geen significante relatie gevonden tussen Nieuwe ICT-Technologieën en werk-thuis interferentie ($\gamma = 0,153$, $p = 0,003$). Er is geen significante relatie gevonden tussen HNW en Overwerk ($\gamma = -0,019$, $p = 0,710$).

Aanbevelingen

Dit onderzoek bevestigt eerdere bevindingen uit andere onderzoeken (Peters, Den Dulk, & Van Der Lippe, 2009), daarnaast laat het zien dat alle invloeden die de werk-thuis interferentie beïnvloeden meer en minder ook met elkander samenhangen. Vanuit dit onderzoek kan worden aanbevolen dat op basis van de vier kenmerken van HNW ("tijd- en plaats onafhankelijk werken", "sturen van medewerkers op autonomie en resultaat", "vrije toegang tot kennis, ervaringen en ideeën en het gebruik hiervan" en "flexibele arbeidsrelaties") kan worden bepaald voor welke typen medewerkers HNW kan worden geïmplementeerd (Coun et al., 2015). Om bovenstaand advies succesvol te laten zijn is het belangrijk om HNW herhaaldelijk onder de aandacht te brengen bij medewerkers, het belang hiervan te onderstrepen en duidelijk afspraken te maken over het gebruik ervan (Bijl, 2009).

Om de generaliseerbaarheid en validatie verder te verhogen, zou dit onderzoek bij voorkeur longitudinaal herhaald worden. Er is ook een mogelijkheid om een kwalitatief onderzoek uit te voeren, bovenstaand onderzoek is uitgevoerd op basis van kwantitatief onderzoek. Eventueel zou exploratief of verkennend onderzoek ook een mogelijkheid zijn, deze laat ruimte voor nadere specificatie, concretisering en detaillering van begrippen en de relaties daartussen (Verschuren & Doorewaard, 2007). Overwerk wordt gezien als belangrijkste negatieve impact op de werk-thuis interferentie, in vervolgonderzoeken zou wellicht ervoor gekozen kunnen worden om de oorzaken van het overwerk verder te onderzoeken.

Inhoud

Voorwoord	2
Abstract.....	3
Samenvatting.....	6
1. Inleiding	10
1.1 Aanleiding en probleemstelling	10
1.2 Methode van onderzoek	13
1.3. Leeswijzer	14
2. Literatuuronderzoek	14
Inleiding.....	14
2.1 Werk-thuis balans	15
2.2 Het Nieuwe Werken.....	17
2.3 Nieuwe ICT Technologieën	18
2.4 Overwerk.....	20
2.5 Conceptueel model.....	22
3. Methodologie	23
Inleiding.....	23
3.1 Methode van onderzoek	23
3.2 Dataverzameling.....	24
3.3 Operationalisatie.....	24
3.4 Methodologische issues	25
4. Resultaten	26
Inleiding.....	26
4.1 Onderzoeksdata	26
4.2 Karakteristieken van het PLS-SEM model	26
4.4 Padmodel.....	27
5. Conclusie, discussie en aanbevelingen.....	29
Inleiding.....	29
5.1 Conclusies	29
5.2 Discussie.....	30
5.3 Aanbevelingen voor de praktijk	31
5.4 Aanbevelingen voor verder onderzoek	31
Literatuur:.....	33
Bijlagen	37

1. Inleiding

1.1 Aanleiding en probleemstelling

Een actueel thema binnen onze hedendaagse samenleving is de balans tussen werk en thuis (de standaard, 2017), ook geven werkgevers en beleidsmakers aan zich zorgen maken om de balans tussen het werk-domein en het thuis-domein (Barnett, 2005; Kossek, Baltess en Matthews, 2011). Iedereen staat meer dan ooit bloot aan prikkels, door nieuwe ICT-technologieën zijn informatiestromen binnen handbereik. Daarnaast zijn ook de werkomstandigheden veranderd, het nieuwe werken (HNW) waarin de medewerkers tijd, plaats en methodiek van werken kiezen (Bijl, 2009; Coun et al. 2015) is een belangrijke factor. Beide factoren hebben invloed op onze werk en thuis balans, waar vroeger de grens tussen werk-domein en thuis-domein strikt gescheiden was, is door deze twee factoren de grens flinterdun geworden.

Na de industrialisatie van vorige eeuw, waarin het kapitaal van organisaties veelal het materieel was, is in het huidige tijdsframe vooral de medewerker die het kapitaal van de organisatie is. Zowel werknemers als werkgevers hebben belang bij een goede balans tussen werk en thuis.

Het Nieuwe Werken

Meer dan ooit tevoren maken mensen gebruik van HNW, in Nederland zijn steeds meer organisaties deze vorm van werken aan het introduceren onder medewerkers, dit verdeeld over verschillende sectoren en betreft zowel kleine, middelgrote als grote organisaties (Baane, Houtkamp & Knotte, 2010). Het doel van HNW is om werken voor zowel de medewerkers als de organisatie plezieriger, effectiever en efficiënter te maken (Bijl, 2009). HNW is een verzamelbegrip voor nieuwe managementstijlen en werkprincipes (Peters, de Bruijn, Bakker & van der Heiden, 2011) waarbij de medewerkers vrijheid krijgen in het tijdstip, plaats en methodiek van werken binnen de gestelde kaders en met duidelijk einddoel (Bijl, 2009). Dit wordt ook ondersteund door Coun et al. (2015) die HNW kenmerkt als "tijd- en plaats onafhankelijk werken", "sturen van medewerkers op autonomie en resultaat", "vrije toegang tot kennis, ervaringen en ideeën en het gebruik hiervan" en "flexibele arbeidsrelaties". Er hebben meerdere onderzoeken plaatsgevonden naar de effecten van HNW, zoals de invloed op werknemerstevredenheid (Gajendran & Harrison, 2007), bevlogenheid in het werk (Ten Brummelhuis, Bakker, Hetland, & Keulemans, 2012), op innovativiteit van werknemers (De Spiegelaere, Van Gyes, Benders, & Van Hootehem, 2013) en op arbeidsplezier van de werknemers (Peters, Poutsma, Van der Heijden, Bakker & De Bruijn, 2014).

Nieuwe ICT-Technologieën

Werkgevers faciliteren werknemers met ICT-faciliteiten, hierbij kan gedacht worden aan technologieën als smartphones, laptops maar ook aan videoconferencing en andere online communicatiemiddelen. Deze technologieën verbinden verschillende medewerkers met elkaar die andere werktijden of werklocaties hebben, dit virtuele samenwerken wordt steeds meer een gewoongoed. (Van der Kleij & Schraagen, 2006; Van der Kleij et al., 2009). Dit wordt ook ondersteund door (Vink, 2009; Vink et al., 2011), deze stelt dat technologische innovaties het verkrijgen van toegang tot bedrijfsinformatie eenvoudiger maakt, werknemers zijn overal “online”, dit kan thuis, onderweg of bij klanten zijn. Het kantoor wordt gezien als ontmoetingsplaats en niet meer specifiek als een plaats om te werken. Het is voor organisaties van belang dat medewerkers onderling kennis delen, door het uitwisselen van kennis kan een optimale prestatie worden behaald en een voorsprong worden verkregen op concurrerende organisaties (Argote & Ingram, 2000; Huang, 2009; Yuan, 2010).

Door Bartol en Srivastatava (2002) wordt kennis omschreven als expertise, informatie en ideeën die relevant zijn voor de taken die dienen te worden uitgevoerd door individuen, teams, werkeenheden en organisaties in het geheel. Het gebruik van nieuwe ICT-technologieën kan bijdragen aan een hogere frequentie van kennisdelen binnen organisaties, deze nieuwe ICT-technologieën stellen organisaties in staat om tijdgebonden en ruimte gebonden barrières tussen medewerkers te verlagen (Gorton & Motwani, 1996; Hendriks, 1999; Hinds & Bailey, 2003; Rico & Cohen, 2005; Gupta et al., 2009).

Werk-thuis balans

HNW en nieuwe ICT-technologieën zijn communicerende vaten, maatschappelijke ontwikkelingen maken HNW wenselijk, recente ontwikkelingen binnen de ICT zorgen ervoor dat HNW technisch mogelijk is (Bijl, 2009). Deze communicerende vaten versterken elkaar, hoe groter de vraag naar HNW betekent dat de toename in het aanbod van nieuwe ICT-technologieën en werkplekfaciliteiten groter wordt. Nieuwe ICT-technologieën bieden mogelijkheden om makkelijker tijd en locatieafhankelijk (virtueel) samen te werken. Een toename van de mobiliteit met betrekking tot de werklocatie kan leiden tot een toename in het delen van kennis door de verhoging van informele ontmoetingen met mensen binnen en buiten het werkterrein van de eigen organisatie (Kiesler & Cummings, 2002; Kraut et al., 2002). Uit de literatuur komen verscheidene voor- en nadelen van telewerken naar voren (Harpaz, 2002). Uit onderzoek van Gajendran en Harrison (2007) kwam naar voren dat telewerken een positief effect heeft op werktevredenheid, prestatie en ziekteverzuim. Echter aan de andere kant nam de arbeidsrelatie met andere collega's af bij langdurig thuiswerken.

In lijn met bovenstaande is het interessant genoeg om verder onderzoek te doen naar de effecten van HNW en nieuwe ICT-technologieën op de werk-thuis interferentie. Fleetwood (2007) heeft onderzocht dat een belangrijk onderdeel de verbinding is die de werknemer heeft met z'n werk, zo komt in het onderzoek van Fleetwood naar voren dat werknemers die door hun werkgever in welke vorm dan ook gefaciliteerd worden zich verplicht voelen iets voor werkgever terug te doen.

Deze verbinding kan gezien worden als een psychologisch contract tussen werknemer en werkgever. Ook Ten Brummelhuis, Bakker, Hetland & Keulemans (2012) ondersteunen deze theorie, doordat de werkgever zijn werkgevers faciliteert met HNW voelen werknemers zich verplicht hier zowel binnen het werk als thuis domein gebruik van te maken, hierdoor voelen medewerkers zich meer verbonden met hun werk maar leidt dit ook tot overloop van werk naar thuis domein. Sok, Blomme en Tromp (2014) hebben onderzoek gedaan naar de rol van organisatie binnen HNW, hieruit kwam naar voren dat ondersteuning uitgedrukt in een flexibele thuiswerk regeling een positief effect heeft van het werk naar het thuis domein. De rol van de leidinggevende is ook bepalend, deze zorgt veelal voor negatieve overloop van het werk naar het thuis domein (Tromp, Rheede en Blomme; 2011).

Kelliher, C., & Anderson, D (2010) hebben onderzoek gedaan naar het verband tussen de toenemende intensiteit van werk en flexibele werktijden. Werkgevers faciliteren werknemers met flexibele werktijden om deze te ontlasten, uit het onderzoek kwam naar voren dat de toenemende intensiteit van werk in verband met flexibele werkuren, die ontlastend zouden moeten zijn voor de werknemer juist belastend zijn voor de werknemer. Er is een overloop van werk naar thuis, deze verstoring in de werk-thuis balans geeft ook verstoring in de arbeid-rust verhouding. Ook Peters, Den Dulk, & Van Der Lippe (2009) hebben een soortgelijk onderzoek gedaan, zij hebben onderzoek gedaan naar de effecten van flexibiliteit in tijdsindeling van de werkzaamheden en andere nieuwe condities. Daarbij hebben ze specifiek onderzoek gedaan naar de effecten van deze variabelen op het werk en thuis domein. Ook zij onderschrijven dat effecten van flexibiliteit in tijdsindeling van de werkzaamheden en andere nieuwe condities een negatief effect hebben op het werk en thuis domein.

Een belangrijk onderzoek naar het effect van nieuwe technologieën binnen de hedendaagse werkomstandigheden is gedaan door Demeroute, Derks & Ten Brummelhuis (2014), hierin zijn verschillende invloeden van nieuwe technologieën onderzocht, waarbij het onderscheid is gemaakt tussen werknemers met en zonder deze technologieën. Hieruit kwam naar voren dat medewerkers met deze nieuwe technologieën productiever waren maar ook meer klaagden over overwerkt zijn. Derks & Bakker (2012) zien dat de ervaren werk thuis balans behalve tussen personen ook binnen een individueel persoon kan variëren. Zij hebben gekeken hoe de ervaren werk-thuis interferentie van dag tot dag fluctueert en wat de relatie met smartphones is. Zij tonen aan dat op dagen dat de werknemers hun smartphone in de avonden intensiever gebruiken, deze op dezelfde dag een grotere verstoring van de werk-thuis interferentie ervaren. Russel, Purvis & Banks (2005) hebben onderzoek gedaan naar interrupties op het werk, specifiek is er onderzocht wat het effect is van nieuwe technologieën op het aantal interrupties op het werk. Het aantal interrupties is significant toegenomen sinds de intrede van nieuwe technologieën, waar fysieke contacten zich voornamelijk in het werk domein bevinden is dit bij nieuwe technologen niet het geval, de verzender kan immers het onderscheid niet

maken of de ontvanger zich in het werk of thuis domein bevindt. Bovenstaand is ook bevestigd door Rennecker & Godwin (2005) die een soortgelijk onderzoek hebben gedaan. “Het nieuwe werken ontrafeld” van Baarne, Houtkamp & Knotter (2010) geeft aan dat er door nieuwe technologieën zoals email, appen, online virtual media etc. de interactie tussen collega’s in alle lagen binnen de organisatie is vergroot. Er is meer interactie zowel binnen als buiten werktijd, ook hier is de grens vervaagt tussen het werk en thuis domein.

Naast het actuele thema geven ook werkgevers en beleidsmakers aan zich zorgen maken om de balans tussen het werk-domein en het thuis-domein (Barnett, 2005; Kossek, Baltes en Matthews, 2011). Beide domeinen lopen steeds meer in elkaar over en beïnvloeden elkaar hiermee sterk, daarnaast is de tijd om beide rollen goed te vervullen schaars (Geurts et. al., 2005). Greenhaus en Beutell (1985) grondleggers van theorieën betreffende het werk-thuis interferentie onderschrijven dit, daarnaast geven ze drie soorten interferentie (conflict) aan; Time-based conflict, Strain-based conflict en behaviour based conflict. Deze drie soorten van interferentie zullen verder uitgediept worden in het literatuuronderzoek.

De balans tussen werk en thuis is een actueel thema in de samenleving, het bewaken van deze balans lijkt bemoeilijkt te worden door HNW en nieuwe ICT-technologieën, gezien de toename van beide factoren en het maatschappelijke belang dat hier onlosmakelijke aan verbonden is, is het zeer interessant om hier verder onderzoek op uit te voeren. Op basis van bovenstaande luidt de onderzoeksvraag;

“Wat zijn de effecten van Het Nieuwe Werken en nieuwe ICT-technologieën op de werk-thuis interferentie?”

1.2 Methode van onderzoek

Bij de bepaling van de methode van onderzoek is er eerste een analyse gemaakt van vergelijkbare studies en hun methode van onderzoek, ook zijn de vragenlijsten zorgvuldig bestudeerd om zo tot een goed onderbouwde keuze kunnen komen. Er is gekozen voor een betrouwbare kwantitatieve empirische onderzoeksmethode, dit omdat het onderzoek vraagstukken kent in termen van generaliseerbaarheid van resultaten. Om alle hypothesen met betrouwbaarheid te kunnen toetsen is een grote respons benodigd, om deze respons snel en betrouwbaar te kunnen verwerken is cijfermatige informatie nodig. Deze methodiek heeft zich bewezen in “The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees’ work-life balance: The Dutch case” van Peters, Den Dulk & Van Der Lippe uit 2009. Dit kwantitatief onderzoek is vergelijkbaar in meerdere facetten, is objectief, is gericht op numerieke gegevens en is een bewezen basis voor gedegen onderzoek.

Voor de vragenlijst is er aanvullend onderzoek gedaan, hiervoor zijn enkele vragen van SWING gebruikt. SWING (Survey Werk-thuis Interventie NijmeGen) is een gevalideerde vragenlijst in de Nederlandse taal en voor Nederlandse gebruikers om de werk-thuis interferentie te meten. SWING is ontwikkeld door Professor Sabine Geurts e.a. Behavioural Science Institute, Radboud Universiteit Nijmegen, Professor Geurts is een gerenommeerd hoogleraar arbeid, stress en herstel. De Swing meet de invloed die uw werk kan hebben op uw thuissituatie, in positieve en in negatieve zin: de werk-thuis interferentie.

Passend bij bovenstaande omschrijving is een online surveyonderzoek, dit medium heeft een groot bereik, is aselekt en slaat resultaten automatisch en gestructureerd op. Online heeft als bijkomend voordeel dat het laagdrempelig in gebruik is voor zowel onderzoeker als geënquêteerde. De hypothesen kunnen hierdoor met cijfermatige onderbouwing snel en betrouwbaar worden getoetst.

Als onderzoeksstrategie is er voor een surveyonderzoek gekozen met een cross-sectioneel karakter. Het onderzoek zal plaatsvinden door middel van één vragenlijst die verspreid wordt binnen verschillende social media, aan de hand van de uitgezette elektronisch gedistribueerde vragenlijsten wordt kwantitatieve informatie vergaard die met SPSS wordt verwerkt en statistisch getest. De berekeningen zoals de betrouwbaarheidsanalyse en Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS SEM), zijn gemaakt met behulp van SmartPLS.

De keuze om niet voor een kwalitatief onderzoek te kiezen is omdat het onmogelijk is om in korte tijd een dergelijk onderzoek met dezelfde omvang uit te zetten.

1.3. Leeswijzer

Het doel van dit verslag is om de inhoudelijke informatie zo duidelijk mogelijk op de lezer over te brengen. In hoofdstuk 2 wordt literatuuronderzoek gedaan naar de verschillende kenmerken van HNW, nieuwe ICT-technologieën en werk-thuis interferentie die relevant voor deze studie, dit hoofdstuk wordt afgesloten met de geformuleerde hypothesen en het onderzoeksmodel. De onderzoeksmethode staat in hoofdstuk 3 beschreven in hoofdstuk 4 worden de resultaten gepresenteerd. Uiteindelijk zal in hoofdstuk 5 worden afgesloten met de conclusie, discussie en aanbevelingen. In de bijlagen zitten de benodigde onderbouwingen en verwijzingen naar de literatuur.

2. Literatuuronderzoek

Inleiding

Om antwoord te kunnen geven op de probleemstelling; *“Wat zijn de effecten van Het Nieuwe Werken en nieuwe ICT-technologieën op de werk-thuis interferentie?”* dient deze eerst ontleed te worden. De relatie tussen HNW en de werk-thuis interferentie, alsmede de relatie tussen nieuwe ICT-technologieën en de werk-thuis interferentie, daarnaast is “overwerk” meegenomen als belangrijke factor die de werk-thuis interferentie verstoort. Er zal begonnen worden met het schetsen van een

theoretisch referentiekader. Het literatuuronderzoek zal een kader formuleren met betrekking tot de kernaspecten van bovenstaande begrippen en hun onderlinge samenhang.

Werk-thuis interferentie wordt hedendaags voor een groot gedeelte bepaald door HNW en nieuwe ICT-technologieën, maatschappelijke ontwikkelingen maken HNW wenselijk, recente ontwikkelingen binnen de ICT zorgen dat HNW technisch mogelijk is (Bijl, 2009).

De indeling van het literatuuronderzoek is als volgt opgebouwd, paragraaf 2.1 introduceert de werk-thuis interferentie en legt de verbanden HNW (§2.2) en Nieuwe ICT Technologieën (§2.3). Paragraaf 2.4 gaat in op de kenmerken van Overwerk waarna dit concept verder uiteen wordt gezet en de verbanden worden gelegd met HNW en Nieuwe ICT-technologieën. In paragraaf 2.5 komt het conceptueel model aan de orde.

2.1 Werk-thuis balans

Werkgevers en beleidsmakers zijn zich zorgen aan het maken om de balans tussen het werk-domein en het thuis-domein (Barnett, 2005; Kossek, Baltes en Matthews, 2011). Kossek, Baltes en Matthews (2011) beschrijven hoe in de afgelopen decennia het thuis-domein onderhevig is geweest aan verandering, hierdoor is de balans tussen het thuis-domein en het werk-domein verder bemoeilijkt voor werknemers. Bianchi en Raley (2005) geven aan dat de bestedingen van tijd binnen het gezin veranderd zijn. Waar de rollen vroeger klassiek verdeeld waren; de man kostwinner en de vrouw voor het gezin zorg droeg, past deze rolverdeling niet meer in het huidige tijdsbeeld, vrouwen participeren meer in de arbeidsmarkt en dit aantal is nog steeds groeiende. Beide domeinen lopen steeds meer in elkaar over en beïnvloeden elkaar hiermee sterk, daarnaast is de tijd om beide rollen goed te vervullen schaars (Geurts et. al., 2005).

Ook vanuit werknemers perspectief is er veel belangstelling voor dit onderwerp, werknemers trachten een balans te verkrijgen en te behouden tussen verantwoordelijkheden in het werkdomein alsmede de verantwoordelijkheden in het thuis domein (De Cieri, Holmes, Abbott en Pettit, 2005; Guest, 2002). Binnen de Nederlandse werkcultuur is een onderzoek uitgevoerd door De Korte en Bolweg (1994) over de “nieuwe werknemer”, hierin is de verandering van werknemer wensen en managementconsequenties belicht in de laatste decennia. Een toename van mobiliteit met betrekking tot de werklocatie is ook zichtbaar als trend (Kiesler & Cummings, 2002; Kraut et al., 2002). Dit leidt weer in een toename van het delen van kennis door de verhoging van informele ontmoetingen met mensen binnen en buiten het werkterrein van de eigen organisatie.

Belangrijk in het definiëren van het onderwerp, de terminologie en het benoemen van de activiteiten welke behoren tot het thuis-domein en het werk-domein zijn studies van Lewis en Cooper (1995) en Poelmans, O'Driscoll en Beham (2005). Belangrijk om in ogenschouw te bewaren zijn de verschillen in terminologie in alle aanwezige literatuur over werk-thuis domein, zo worden de termen; work-home, work-family en work-life uitwisselbaar gebruikt in verschillende onderzoeken.

Greenhaus en Beutell (1985) zijn grondleggers van theorieën betreffende het werk-thuis interferentie (conflict), zij geven ze drie soorten conflict aan; Time-based conflict, Strain-based conflict en behaviour based conflict, onderstaand zijn deze drie interferenties verder uitgediept.

1. Time-based conflict refereert aan iemands onmogelijkheid om geestelijk of fysiek te voldoen aan de rol in een domein door vereisten die gevraagd worden in het andere domein.
2. Strain-based conflict refereert aan overspanning in het ene domein welke het functioneren in het andere domein beïnvloedt.
3. Behaviour-based conflict refereert aan specifieke patronen van gedrag in het ene domein welke conflicterend is met verwachtingen van het gedrag in het andere domein.

Fleetwood (2007) heeft onderzocht dat een belangrijk onderdeel de verbinding is die de werknemer heeft met z'n werk, zo komt in het onderzoek van Fleetwood naar voren dat werknemers die door hun werkgever in welke vorm dan ook gefaciliteerd worden zich verplicht voelen iets voor werkgever terug te doen. Deze verbinding kan gezien worden als een psychologisch contract tussen werknemer en werkgever. Ook Ten Brummelhuis, Bakker, Hetland & Keulemans (2012) ondersteunen deze theorie, doordat de werkgever zijn werkgevers faciliteert (met het nieuwe werken of ICT-voorzieningen) voelen werknemers zich verplicht hier zowel binnen het werk als thuis domein gebruik van te maken, hierdoor voelen medewerkers zich meer verbonden met hun werk maar leidt dit ook tot overloop van werk-domein naar thuis-domein. Sok, Blomme en Tromp (2014) hebben onderzoek gedaan naar de rol van organisatie binnen HNW, hieruit kwam naar voren dat een ondersteunende rol uitgedrukt in een flexibel thuiswerk regeling een positief effect heeft van het werk naar het thuis domein. De rol van de leidinggevende is ook bepalend voor negatieve overloop van het werk naar het thuis domein (Tromp, Rheede en Blomme; 2011).

2.2 Het Nieuwe Werken

In Nederland zijn steeds meer organisaties Het Nieuwe Werken (HNW) aan het introduceren onder medewerkers, dit verdeeld over verschillende sectoren en betreft het zowel kleine, middelgrote als grote organisaties (Baane, Houtkamp & Knotte, 2010). Het doel van HNW is om werken voor zowel de medewerkers als de organisatie plezieriger, effectiever en efficiënter te maken (Bijl, 2009). HNW is een verzamelbegrip voor nieuwe managementstijlen en werkprincipes (Peters, de Bruijn, Bakker & van der Heiden, 2011) waarbij de medewerkers vrijheid krijgen in het tijdstip, plaats en methodiek van werken binnen de gestelde kaders en met duidelijk einddoel (Bijl, 2009). Dit wordt ook ondersteund door Coun et al. (2015) die HNW kenmerkt als "tijd- en plaats onafhankelijk werken", "sturen van medewerkers op autonomie en resultaat", "vrije toegang tot kennis, ervaringen en ideeën en het gebruik hiervan" en "flexibele arbeidsrelaties". Bovenstaande kenmerken van HNW zijn onderstaand verder uitgewerkt en onderbouwd.

Tijd- en plaats onafhankelijk werken

Tijd- en plaats onafhankelijk werken kan op meerdere manieren gebeuren en hiervoor worden meerdere definities gebruikt; telewerken, thuis werken en mobiel werken. Coun et al. (2015) stelt dat tijd- en plaats onafhankelijk werken in bepaalde publicaties gelijkgesteld kan worden aan telewerken (Smulders, Kraan en Pot, 2011). Bijl (2009) stelt dat tijd- en plaats onafhankelijk werken van toepassing is wanneer de medewerker niet op zijn "vaste" werkplek binnen een organisatie werkt. Terwijl Peters et al. (2011) tijd- en plaats onafhankelijk werken vaststelt als de medewerker fysiek op afstand is van zijn werkomgeving, werken vanuit auto, thuis of dergelijke.

Uit de literatuur komen verscheidene voor- en nadelen van telewerken naar voren (Harpaz, 2002). Uit onderzoek van Gajendran en Harrison (2007) kwam naar voren dat telewerken een positief effect heeft op werktevredenheid, prestatie en ziekteverzuim. Echter aan de andere kant nam de arbeidsrelatie met andere collega's af bij langdurig thuiswerken.

Sturen van medewerkers op autonomie & resultaat

Het Nieuwe Werken en de vrijheden en verantwoordelijkheden die hiermee gepaard gaan vraagt om een bepaalde autonomie van de medewerker. Volgens Coun et al. (2015) en Peters et al. (2014) is de professionele autonomie van de medewerker gekoppeld aan een toerekenbaarheid binnen de kaders van zijn professie. Organisaties sturen steeds meer resultaatgericht, waardoor ook afspraken met werknemers zich focussen op concrete afspraken en behaalde resultaten (Baane, 2011). Hierbij geeft Peter et al. (2014) aan dat met de verschuiving van de verantwoordelijkheden naar de werknemer toe de mate van stres zou kunnen toenemen.

Medewerkers krijgen meer autonomie, verantwoordelijkheden, flexibiliteit en vrijheid binnen het nieuwe werken (Bijl, 2009).

Vrije toegang tot kennis, ervaringen en ideeën en het gebruik hiervan

Informatie in welke vorm dan ook moet eenvoudig en met regelmaat gedeeld worden binnen diverse lagen binnen de organisatie (De Spiegelaere, Van Gyes, Benders, & Van Hootegem, 2013). Transparantie is belangrijk, volgens Coun et. al. (2015) dient kennis en informatie zich niet te beperken tot een select deel van de organisatie (managers). Deze hiërarchische beperking wordt ook onderschreven door Baane (2011), hierop aanvullend stelt deze dat optimale inzet van flexibiliteit en autonomie het vrij kunnen beschikken van kennis en informatie bevorderend werkt.

Flexibele arbeidsrelaties

Arbeidsrelaties zijn onderhevig aan verandering, waar voorheen de contractomvang en de beloning centraal stonden zijn nu andere kenmerken van importantie. Kenmerken als werklocatie, werktijden en verantwoordelijkheden zijn ook van importantie (De Spiegelaere et al., 2013; Baane, 2011; Coun et al., 2015). Kelliher, C., & Andeson, D (2010) hebben onderzoek gedaan naar het verband tussen de toenemende intensiteit van werk en flexibele werktijden. Werkgevers faciliteren werknemers met flexibele werktijden om deze te ontlasten, uit het onderzoek kwam naar voren dat de toenemende intensiviteit van werk in verband met flexibele werkuren, die ontlastend zouden moeten zijn voor de werknemer juist belastend zijn voor de werknemer.

Er hebben meerdere onderzoeken plaatsgevonden naar de effecten van HNW, zoals de invloed op werknemerstevredenheid (Gajendran & Harrison, 2007), Bevlogenheid in het werk (Ten Brummelhuis, Bakker, Hetland, & Keulemans, 2012), op innovatie van werknemers (De Spiegelaere, Van Gyes, Benders, & Van Hootegem, 2013) en op arbeidsplezier van de werknemers (Peters, Poutsma, Van der Heijden, Bakker & De Bruijn, 2014).

Op basis van bovenstaande literatuur is de 1^e hypothese opgesteld;

“Het Nieuwe Werken” heeft een positieve invloed op de “werk-thuis interferentie”

2.3 Nieuwe ICT Technologieën

HNW wordt mede gefaciliteerd door nieuwe ICT-technologieën, medewerkers kunnen door deze nieuwste technieken zelf bepalen, waar, wanneer en hoe ze werken (Bijl, 2009). Volgens Van Breukelen, Makkenze en Waterreus (2014) vormt het gebruik van geavanceerde informatie- en communicatietechnologie voor het werk een onmisbaar bestanddeel van HNW.

De onder paragraaf 2.2 genoemde kenmerken van HNW als "tijd- en plaats onafhankelijk werken", "sturen van medewerkers op autonomie en resultaat", "vrije toegang tot kennis, ervaringen en ideeën en het gebruik hiervan" en "flexibele arbeidsrelaties" staan in hun gezamenlijkheid en ondersteund door deze nieuwe ICT-Technologieën voor de nieuwe arbeidsorganisatie (Coun et. al. 2015). Deze nieuwe arbeidsorganisatie kenmerkt zich ook door nieuwe verbintenissen, technologieën verbinden verschillende medewerkers met elkaar die andere werktijden of

werklocaties hebben, dit virtuele samenwerken wordt steeds meer een gewoongoed. (Van der Kleij & Schraagen, 2006; Van der Kleij et al., 2009). Dit wordt ook ondersteund door (Vink, 2009; Vink et al., 2011), deze stelt dat technologische innovaties het verkrijgen van toegang tot bedrijfsinformatie eenvoudiger maakt, werknemers zijn overal “online”, dit kan thuis, onderweg of bij klanten zijn. Het kantoor wordt gezien als ontmoetingsplaats en niet meer specifiek als een plaats om te werken. Nieuwe ICT-technologieën stellen organisaties in staat om tijdgebonden en ruimte gebonden barrières tussen medewerkers te verlagen (Gorton & Motwani, 1996; Hendriks, 1999; Hinds & Bailey, 2003; Rico & Cohen, 2005; Gupta et al., 2009). Het verkrijgen van bedrijfsinformatie alsmede het uitwisselen van informatie tussen werknemers is van belang, door het uitwisselen van kennis kan een optimale prestatie worden behaald en een voorsprong worden verkregen op concurrerende organisaties (Argote & Ingram, 2000; Huang, 2009; Yuan, 2010).

Nieuwe ICT-technologieën zijn geïntroduceerd in de arbeidsorganisatie (werk-domein), echter zijn dezelfde technologieën ook langzaam geïntegreerd in het thuis-domein hierdoor zijn grenzen vervaagt tussen werk-domein en thuis-domein en is er overloop tussen beide domeinen.

Russel, Purvis & Banks (2005) hebben onderzoek gedaan naar interrupties op het werk, specifiek is er onderzocht wat het effect is van nieuwe technologieën op het aantal interrupties op het werk. Voorheen waren er alleen fysieke of telefonische interrupties, in de hedendaagse verstandigheden heb je door nieuwe technologieën ook andere interrupties zoals email, whatsapp en andere virtuele communicatiekanalen. Waar fysieke (en telefonische) contacten zich voornamelijk in het werk-domein bevinden is dit bij email, whatsapp en andere nieuwe technologieën niet het geval, de verzender kan immers het onderscheid niet maken of de ontvanger zich in het werk of thuis domein bevindt. Dit effect wordt door HNW versterkt omdat door afwijkende werktijden en werkplekken het voor de verzendende partij onduidelijk is waar de ontvangende partij is (Rennecker & Godwin 2005).

Onderzoek van Middleton (2007) onder Blackberry users toont aan dat de invloed van de smartphone aanzienlijk is binnen het thuis-domein. De smartphone blijft thuis aan, het “rode lampje” knippert en de werknemer wordt geprikkeld om te kijken. Door het continue bereikbaar zijn en toegang hebben tot deze device is de interactie hiermee groot. Deze interactie leidt mogelijk tot een negatieve invloed van deze nieuwe technologie op het thuis domein (Mazmanian, Orlikowski & Yates (2006).

“Het nieuwe werken ontrafeld” van Baarne, Houtkamp & knotter (2010) geeft aan dat er door nieuwe technologieën zoals email, appen, online virtual media en dergelijke de interactie tussen werknemers in alle lagen binnen de organisatie is vergroot. Er is meer interactie zowel binnen als buiten werktijd, ook hier is de grens vervaagd tussen het werk-domein en thuis-domein.

Op basis van bovenstaande literatuur is de 2^e hypothese opgesteld;

“Nieuwe ICT-technologieën” hebben negatieve invloed op “werk-thuis interferentie”

2.4 Overwerk

Overwerk (het meer werken dan de afgesproken contractomvang) is een belangrijke factor in de verstoring van de werk-thuis interferentie. Allen, O'Donnell en Peetz (1999) stellen dat de maatschappij is veranderd, het klassieke huishouden bestaat niet meer, de onderzoekers gaan uit van tweeverdieners, singles, alleen werkende ouders en andere varianten. Daarnaast is de druk vanuit deze maatschappij ook veranderd, meer is er een druk om goed te presteren. Guest (2002) stelt ook dat verdere globalisatie in combinatie met toenemende concurrentie zorgt voor vergrote werk intensiteit, die leidt tot overwerk. Zowel Allen, O'Donnell en Peetz (1999) als Guest (2002) geven aan dat dit leidt tot meer vermoeidheid, stress gerelateerde problemen alsmede conflicten overlopend van het werk-domein naar het thuis-domein.

Om de relatie tussen overwerk en HNW alsmede Nieuwe ICT-technologieën goed te kunnen onderbouwen is deze onderstaand uitgewerkt in twee paragrafen.

Op basis van bovenstaande literatuur is de 3^e hypothese opgesteld;

“Overwerk” heeft een negatieve invloed op “werk-thuis interferentie”

Overwerk in relatie tot Het Nieuwe Werken

Onderzoek van Hochschild (1997) heeft aangetoond dat het Nieuwe Werken de grens tussen het werk en thuis domein laten vervagen en dit leidt tot overwerk. In dit onderzoek komt naar voren dat alle geïnterviewden het thuis-domein verkozen boven het werk-domein, echter in de realiteit was het leefpatroon tegenstrijdig met de gemaakte keuze. In het onderzoek kwam naar voren dat het werk-domein belangrijker was, tevens ging het gemaakte overwerk in het werk-domein ten koste van het thuis-domein. Opvallende bijkomstigheid was ook dat er juist geen gebruik werd gemaakt van voordelen van nieuwe werkomstandigheden zoals ouderschapsverlof, zorgverlof en dergelijke. Ook Kossek, Lautsch & Eaton (2005) benadrukken het vervagen van de grens tussen werk en thuis domein, de toename van overwerk ligt volgens deze onderzoekers in de mate van autonomie die de werknemer over zijn werkzaamheden heeft. De controle van de werknemer wordt voornamelijk bepaald door de functie die wordt uitgeoefend, de hiërarchie en de werkcultuur. Er is een verband tussen de mate van autonomie en de mate van overwerk, heeft de medewerker een hoge mate van autonomie in zijn werkzaamheden dan is de mate van overwerk klein, bij een afname van autonomie neemt de mate van overwerk en druk toe.

Peters, Den Dulk, & Van Der Lippe (2009) hebben een onderzoek gedaan naar de effecten van flexibiliteit in tijdsindeling van de werkzaamheden en HNW. HNW beïnvloedt de werk-thuis interferentie positief, vooral werknemers met een kleiner arbeidscontract hebben baat bij deze werkomstandigheden. HNW leidt tot verwevenheid, doordat de werkgever zijn werknemers faciliteert met deze faciliteiten voelen werknemers zich verplicht hier zowel binnen het werk-domein als thuis-domein gebruik van te maken, hierdoor voelen medewerkers zich meer verbonden met hun werk maar leidt dit ook tot overloop van werk-domein naar thuis-domein (Ten Brummelhuis, Bakker, Hetland & Keulemans, 2012).

Op basis van bovenstaande literatuur is de 4^e hypothese opgesteld;

“Het Nieuwe Werken” heeft een negatieve invloed op “overwerk”

Overwerk in relatie tot Nieuwe ICT Technologieën

Een relevant onderzoek binnen de literatuur is het onderzoek Demeroute, Derks & Ten Brummelhuis (2014) waarin het effect van nieuwe technologieën binnen hedendaagse werkomstandigheden op werknemers is gedaan. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen werknemers met en zonder deze technologieën, uit dit onderzoek kwam naar voren dat medewerkers met deze nieuwe technologieën productiever zijn dan medewerkers zonder deze technologieën. Echter klaagde deze medewerkers ook meer over stres en overwerkt zijn. Derks & Bakker (2012) zien dat de ervaren werk-thuis interferentie behalve tussen personen ook binnen één persoon kan variëren. Zij hebben onderzoek gedaan naar de ervaring van de werk-thuis balans van dag tot dag, in hoeverre deze fluctueert en wat de relatie met smartphones is. Hun onderzoek toont aan dat op dagen dat de werknemers hun smartphone in de avonden intensiever gebruiken, zij op dezelfde dag een grotere verstoring van de werk-thuis balans ervaren.

Russel, Purvis & Banks (2005) hebben onderzoek gedaan naar interrupties op het werk, specifiek is er onderzocht wat het effect is van nieuwe technologieën op het aantal interrupties op het werk, het aantal interrupties is significant toegenomen sinds de intrede van nieuwe ICT- technologieën. Tevens is het domein waar deze interrupties zich afspelen wezenlijk veranderd, waar voorheen werk gerelateerde contactmomenten zich voornamelijk in het werk domein afspeelde, is dit door nieuwe technologen niet het geval, werk gerelateerde contactmomenten spelen ze zich af in zowel werk als thuis domein. “Het nieuwe werken ontrafeld” van Baarne, Houtkamp & knotter (2010) geeft aan dat er door nieuwe technologieën zoals email, appen en videoconferencing de interactie tussen collega's in alle lagen binnen de organisatie is vergroot. Er is meer interactie zowel binnen als buiten werktijd, ook hier vervaagt de grens tussen het werk en thuis domein.

Op basis van bovenstaande literatuur is de 5^e hypothese opgesteld;

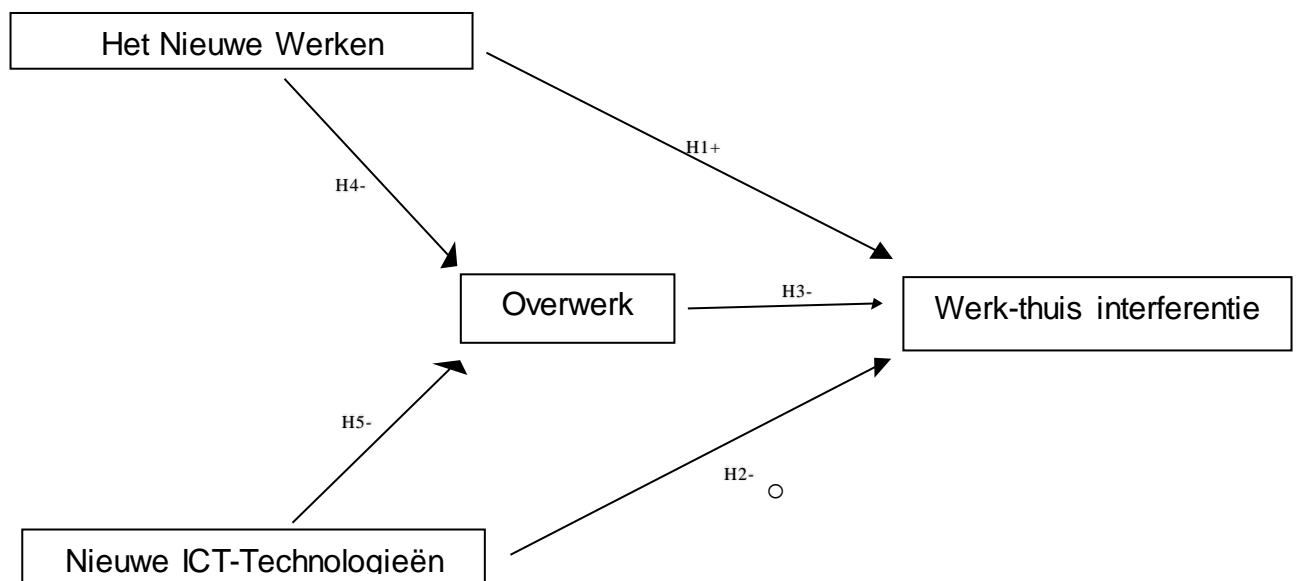
“Nieuwe ICT-technologieën” hebben negatieve invloed op “overwerk”

2.5 Conceptueel model

In de onderstaande te verwachten relaties tussen de variabelen in deze studie gepresenteerd op basis van de beschreven literatuur. Ten eerste is de verwachting dat HNW een positief effect heeft op de werk-thuis interferentie (H1), echter is ook de verwachting dat HNW leidt tot overwerk (H4). Overwerken heeft een negatieve impact op de werk-thuis interferentie (H3). Nieuwe ICT Technologieën hebben zowel een negatieve impact op overwerk (H5) als op de werk-thuis interferentie (H2).

Onderstaand zijn de hypotheses verder uitgeschreven gevolgd door de grafische weergave van het conceptuele model in figuur 1.

- H1: “Het Nieuwe Werken” heeft een positieve invloed op de “werk-thuis interferentie”
- H2: “Nieuwe ICT-technologieën” hebben negatieve invloed op de “werk-thuis interferentie”
- H3: “Overwerk” heeft een negatieve invloed op de “werk-thuis interferentie”
- H4: “Het Nieuwe Werken” heeft een negatieve invloed op “overwerk”
- H5: “Nieuwe ICT-technologieën” hebben negatieve invloed op “overwerk”



Figuur 1: Conceptueel model

3. Methodologie

Inleiding

In dit onderzoek is onderzocht welk effect zowel HNW alsmede Nieuwe ICT-technologieën hebben op de werk-thuis interferentie. De modererende variabelen bij beide is hierbij "overwerk", de mate van overwerk heeft naar verwachting een negatieve impact op de werk-thuis interferentie.

In het literatuuronderzoek in hoofdstuk 2 zijn hypothesen geformuleerd die middels empirisch onderzoek getoetst zullen worden. Dit hoofdstuk omschrijft de gehanteerde methode van onderzoek in paragraaf 3.1 zal de methode van onderzoek worden toegelicht, in paragraaf 3.2 Dataverzameling en vervolgens in 3.3 Operationalisatie. Afsluitend zal in paragraaf 3.4 Methodologische Issues worden toegelicht.

3.1 Methode van onderzoek

Bij de bepaling van de methode van onderzoek is er een analyse gemaakt van vergelijkbare studies en hun methode van onderzoek, ook zijn de vragenlijsten zorgvuldig bestudeerd om zo tot een goed onderbouwde keuze kunnen komen. Er is gekozen voor een betrouwbare kwantitatieve empirische onderzoeksmethode, dit omdat het onderzoek vraagstukken kent in termen van generaliseerbaarheid van resultaten. Om alle hypothesen met betrouwbaarheid te kunnen toetsen is een grote respons benodigd, om deze respons snel en betrouwbaar te kunnen verwerken is cijfermatige informatie nodig. Deze methodiek heeft zich bewezen in "The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: The Dutch case" van Peters, Den Dulk & Van Der Lippe uit 2009. Dit kwantitatief onderzoek is gericht op numerieke gegevens en is een bewezen basis voor gedegen onderzoek.

Passend bij bovenstaande omschrijving is een online surveyonderzoek, dit medium heeft een groot bereik, is aselekt en slaat resultaten automatisch en gestructureerd op.

Als onderzoeksstrategie is er voor een surveyonderzoek gekozen met een cross-sectioneel karakter. Deze methode waarin er geobserveerd wordt wat er "van nature" gebeurt in de maatschappij zonder hierbij te interveniëren, bij deze methode wordt er een "snapshot" gemaakt van een bepaald moment, hierdoor kan er onderzoek worden gedaan naar de correlatie tussen de variabelen binnen dit onderzoek. Op basis van bovenstaande kan geconcludeerd worden dat de gekozen methode het meest passende is voor dit onderzoek.

Het onderzoek zal plaatsvinden door middel van één vragenlijst die verspreid wordt binnen verschillende social media, aan de hand van de uitgezette elektronisch

gedistribueerde vragenlijsten wordt kwantitatieve informatie vergaard die met SPSS wordt verwerkt en geanalyseerd middels een factor-, correlatie en moderatie-analyse. De keuze om niet voor een kwalitatief onderzoek te kiezen is omdat het onmogelijk is om in korte tijd een dermate groot onderzoek uit te zetten.

3.2 Dataverzameling

Aan het onderzoek hebben 479 respondenten deelgenomen, alle ingevulde enquêtes zijn opgehaald via social media en vooraf niet geselecteerd. Voor de dataverzameling is, gezien de methode van onderzoek gekozen voor gevalideerde vragenlijsten. Passend voor dit onderzoek is een online surveyonderzoek, dit medium heeft een groot bereik, is aselekt en slaat resultaten automatisch en gestructureerd op. Online heeft als bijkomend voordeel dat het laagdrempelig in gebruik is voor zowel onderzoeker als geënquêteerde. De hypothesen kunnen hierdoor met cijfermatige onderbouwing snel en betrouwbaar worden getoetst. Nadeel van deze methode is dat het steekproefkader onbekend is, om deze reden is ervoor gekozen om in de rekenmethodieken uit te gaan van volgens het Centraal Bureau van de Statistiek maximale steekproefkader van 20.000 personen (Banning, Camstra en Knottnerus, 2010).

3.3 Operationalisatie

In deze paragraaf wordt de operationalisatie van de constructen binnen het onderzoek beschreven. De volledige vragenlijst is te vinden in de bijlagen.

Werk-thuis interferentie

De basis voor het onderzoek is het meten van de werk-thuis interferentie, om dit zorgvuldig vast te stellen is gekozen om de vragenlijst van Professor Geurts te gebruiken. Zij heeft met enkele andere onderzoekers op basis van de Effect Recovery Theory (meijman en Mulder, 1998) een zorgvuldig samengestelde vragenlijst ontwikkeld in de Nederlandse taal en voor Nederlandse gebruikers om de werk-thuis interferentie te meten. Deze SWING (*Survey Work-Home Interaction Nijmegen*, Geurts et al., 2005) is een gedegen basis om dit onderzoek op te bouwen. Alle vragen om de negatieve impact op de werk-thuis interferentie te meten zijn allen exact vanuit deze studie overgenomen. De schaal waarop dit gemeten is een 4-punts schaal met de volgende waarden; (bijna) nooit, soms, vaak, (bijna altijd).

Het Nieuwe Werken & Nieuwe ICT-technologieën

Om de verbanden te kunnen leggen tussen de theorieën en de hypothesen te kunnen toetsen zijn er aanvullende vragen benodigd. De theoretische begrippen zijn geoperationaliseerd door middel van "multiple item constructs". Deze constructen en dimensies zijn vertaald naar de gebruikten theorieën binnen dit onderzoek, zo is ervoor gekozen om de vragen in lijn te houden met de vragen uit de SWING, dit om de herkenbaarheid te vergroten en de kans op misinterpretatie te verkleinen. Er is gebruik gemaakt van de 'Vragenlijst Beleving van Veranderingen in Arbeid'. In de vragenlijst zijn algemeen aanvaarde en gevalideerde schalen opgenomen, opgestelde vragen zijn ontleend aan de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de

Arbeid (VBBA, Van Veldhoven & Meijman, 1994), deze vragenlijst is ook één van de pijlers geweest waarop de SWING (Geurts et al., 2005) is samengesteld. De schaal waarop de vragen zijn ontwikkeld zijn vier items per schaal, dit is exact hetzelfde als de SWING en wordt tevens ondersteund door andere literatuur (Ruyssveldt & Proost, 2010). De vragen bevatten de volgende waarden; (bijna) nooit, soms, vaak, (bijna altijd).

Overwerk

Overwerk (het meer werken dan de afgesproken contractomvang) is een belangrijke factor in de verstoring van de werk-thuis interferentie. Allen, O'Donnell en Peetz (1999), om deze reden wordt ook het verband tussen overwerk en zowel Het Nieuwe Werken als Nieuwe ICT Technologieën onderzocht. Deze indirecte invloed is van importantie en kan niet los van elkaar worden gezien. Ook deze vragen zijn opgesteld aan de hand van de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA, Van Veldhoven & Meijman, 1994). De schaal waarop de vragen zijn ontwikkeld zijn in lijn met de voorgaande vragen, ook hiervoor is gekozen voor vier items per schaal (Ruyssveldt & Proost, 2010), ook deze vragen bevatten de volgende waarden; (bijna) nooit, soms, vaak, (bijna altijd).

3.4 Methodologische issues

In deze paragraaf volgt een beschrijving van issues die de validiteit van het onderzoek kunnen beïnvloeden. Bij de opzet van het onderzoek is zoveel mogelijk getracht deze te voorkomen.

Non-response

Een goede response op het onderzoek is van groot belang, het aantal deelnemers hangt samen met de betrouwbaarheid van het onderzoek. Om ervoor te zorgen dat er zoveel mogelijk deelnemers aan het onderzoek meedoen zijn er een aantal voorbereidingen getroffen. Allereerst is er gekozen voor een laagdrempelige opzet, door het gebruik van social media is er een persoonlijke en informele benadering. Daarnaast komen mensen in contact met de enquête als ze op deze media zitten en tijd hebben om aan een dergelijk onderzoek mee te doen, dit is anders dan andere media waarop je actief benaderd wordt, hierdoor de kans groot is dat je op dat moment geen tijd of zin hebt om de enquête in te vullen. In de begeleidende tekst bij de enquête staat aangegeven dat deze geheel anoniem kan worden ingevuld, hierdoor is het aannemelijk dat er meer respons zal zijn. Tevens is er gekozen voor gebruikersvriendelijke en herkenbare software en is de enquête getest op alignment en gebruikersvriendelijkheid, dit om te zorgen dat gebruikers de enquête ook volledig afmaken.

Gezien het actuele thema in de media is de kans op respons op dit moment hoger dan gebruikelijk.

Interpretatieproblemen

De gehele vragenlijst is uniform opgezet, zo zijn de items waaruit gekozen kan worden door de gehele vragenlijst hetzelfde (4 items), dit verkleint de kans op misinterpretatie. Zoals uit de paragraaf over operationalisatie blijkt, worden (bijna) uitsluitend wetenschappelijke gevalideerde vragenlijsten gebruikt met de daarbij behorende bronvermeldingen. Deze vragenlijsten zijn diverse malen

wetenschappelijk gebruikt waardoor de kans op interpretatieverschillen wordt verkleind. Om de kans op misinterpretatie te voorkomen zijnde vragen die niet uit de gevalideerde vragenlijsten komen door meerdere personen beoordeeld en goedgekeurd.

4. Resultaten

Inleiding

Dit hoofdstuk bevat de resultaten van het uitgevoerde onderzoek. In paragraaf 4.1 zal de methode van onderzoek worden toegelicht, in paragraaf 4.2 Karakteristieken van het PLS-SEM model, vervolgens in 4.3 de factor en betrouwbaarheidsanalyse. Afsluitend zal in paragraaf 4.4 het padmodel worden toegelicht.

4.1 Onderzoeksdata

Aan het onderzoek hebben 479 respondenten deelgenomen, 405 respondenten werden door hun werkgever gefaciliteerd in nieuwe werkomstandigheden, 387 respondenten werden door hun werkgever gefaciliteerd met nieuwe ICT-technologie. Van deze 2 groepen werden 350 respondenten door hun werkgever met beide gefaciliteerd. Alle ingevulde enquêtes zijn opgehaald via social media en vooraf niet geselecteerd, 293 respondenten via Linked Inn, 165 respondenten via Facebook en 21 respondenten via Twitter. Het streven voorafgaand aan het onderzoek was een betrouwbaarheid van 95%, om dit te berekenen is een steekproefcalculator ingevuld. De enquête is uitgezet is op social media, omdat het bereik hiervan onbekend is, is voor een onderzoekspopulatie gekozen van 20.000, dit aantal is volgens de steekproefcalculator meer dan afdoende. Alle gegevens zijn verwerkt in de steekproefcalculator, deze heeft berekend dat 377 respondenten zouden leiden tot een (95%) betrouwbaar onderzoek. Uiteindelijk hebben 479 respondenten een volledige enquête ingevuld.

4.2 Karakteristieken van het PLS-SEM model

PLS-SEM, Partial Least Squares - Structural Equation Modeling, versie PLS-SEM 3.2.3. (Ringle, Wende, and Will, 2015) is gebruikt voor de check van het SEM-model op validiteit en betrouwbaarheid en voor de schattingen van de paden tussen de leiderschapsvariabelen en de afhankelijke variabele Inclusie. PLS-SEM is een niet-parametrische test en kan het omgaan met manifeste variabelen die niet standaardnormaal verdeeld zijn (Ringle, Wende, and Will, 2015; Henseler, 2010).

De algoritmes in dit programma zijn gebaseerd op het principe van Partial Last Squares (PLS) regressievergelijkingen die gericht zijn op het verklaren van de maximale variantie van de gebruikte afhankelijke variabelen (Hair, Sarstedt, Ringle, and Mena, 2012). PLS-SEM modellen bestaan uit een construct model (uitwaarts gerichte model) en het structuurmodel (inwaartse model). Het construct model geeft

de relaties tussen de items en constructen weer, terwijl het structuurmodel gebruikt wordt om de relaties te toetsen tussen de constructen onderling en dient om te achterhalen in welke mate de gestelde hypothesen ondersteund worden. Als instelling voor het PLS-algoritme, is het gemiddelde pad schema gebruikt en stelden we het maximale iteraties in tot 300. Als stop criterium gebruikten we 10^{-5} (Henseler & Chin, 2010). Als eerder aangegeven bestaat de steekproef uit 479 enquêtes.

4.3 Factor en Betrouwbaarheidsanalyse

Aangezien we werkten met drie single-items (Nieuwe werken, Overtime en Nieuwe ICT technologieën), hoefden we alleen het construct werk-thuis-conflict te toetsen op betrouwbaarheid en validiteit. Voor werk-thuis-conflict vonden we een Cronbach alfa van 0,88 wat inhoudt dat het construct betrouwbaar is (Nunnally, 1978). We berekenden de Average Variance Extracted voor dit construct en vonden een waarde van 0,54, wat aangaf dat de convergent validiteit voldoende was (Fornell & Larcker, 1981). Daarnaast berekenden we of het construct voldoende onderscheiden kon worden van de andere single-item constructen. Daarvoor berekenden we de wortel van de AVE (0,73) en keken of deze waarde hoger was dan de correlaties tussen dit construct en de andere constructen (Fornell & Larcker, 1981). Dit was het geval, waardoor we kunnen concluderen dat er voldoende discriminerende validiteit is. In tabel 1 is een overzicht gegeven van de correlaties en de wortel van de AVE van Werk-Thuis-Conflict.

Discriminant validity	Availability Technology	New ways of working	Over time	WH conflict
Availability Technology	1,000			
New ways of working	0,345	1,000		
Over time	-0,228	-0,095	1,000	
WH conflict	-0,122	0,084	0,474	0,733

Tabel 1: Discriminant Validity

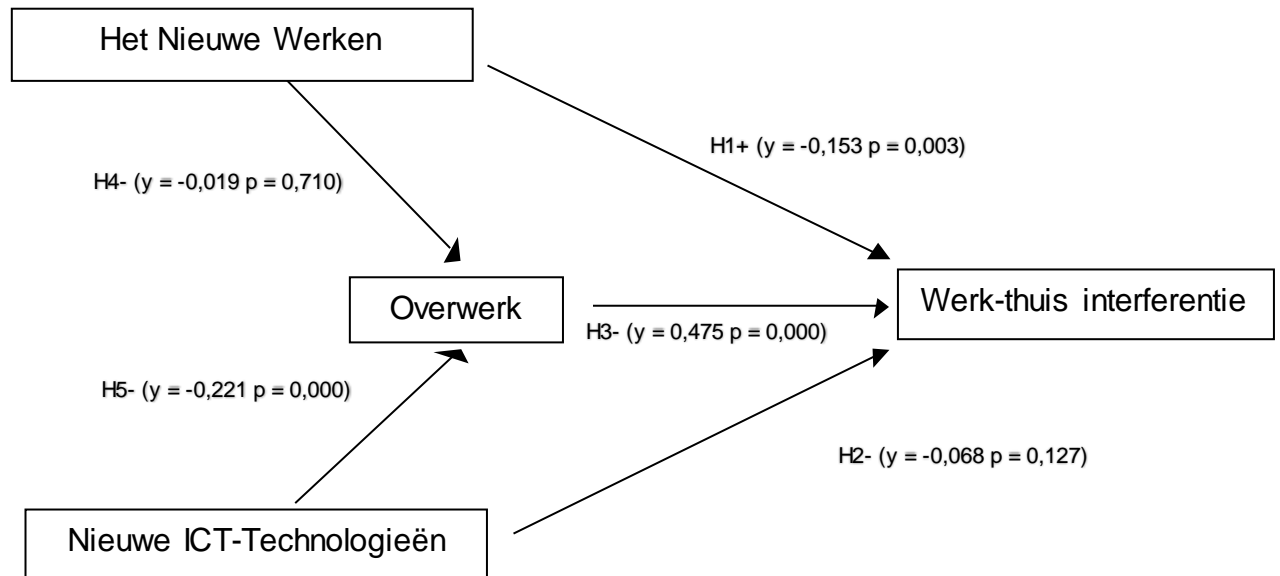
4.4 Padmodel

In deze paragraaf zal worden ingaan op de analyses van het SEM-model en of op basis van deze analyses ondersteuning gevonden kan worden voor de gestelde hypothesen in het literatuurhoofdstuk. De evaluatie van het structurele model is uitgevoerd met behulp van de bootstrap analyse die standaard voorhanden is in PLS-SEM.

Bootstrapping is een re-sampling test in het PLS-SEM model waarbij gebruikt wordt gemaakt van een ad random steekproef met teruglegging van het originele databestand waarbij nieuwe schattingen van de observaties met de daarbij behorende varianties, fouten en betrouwbaarheidsintervallen plaatsvinden (Henseler, 2010). De data is opnieuw geanalyseerd om te bepalen welke paden (path coefficients) significant zijn en welke niet. De originele dataset is met een 5000-

voudige resampling het structurele model getest waarbij gekeken is naar voldoende modelfit en een tweezijdige betrouwbaarheid van 95% (Anderson & Gerbing, 1988). Het model vertoonde voldoende modelfit (SRMR = 0,06) wat conform de eisen zijn van een SRMR-waarde gelijk en kleiner 0,08 (Hu & Bentler, 1998).

We testen het model zoals weergegeven in figuur 2.



Figuur 2: SEM-Model

De analyses lieten zien dat hypothese 1 ondersteund wordt ($\gamma = -0,153$, $p = 0,003$). Hypothese 2 wordt niet ondersteund ($\gamma = -0,068$, $p = 0,127$). Hypothese 3 wordt eveneens ondersteund ($\gamma = 0,475$, $p = 0,000$), net als hypothese 5 ($\gamma = -0,221$, $p = 0,000$). Hypothese 4 wordt niet ondersteund ($\gamma = -0,019$, $p = 0,710$).

5. Conclusie, discussie en aanbevelingen

Inleiding

In het voorgaande hoofdstuk zijn de resultaten beschrijven, in dit hoofdstuk volgen de conclusies van het onderzoek en worden de resultaten besproken in een discussie. Als afsluiting worden aanbevelingen voor de praktijk en vervolgonderzoek gedaan.

5.1 Conclusies

Een actueel thema binnen onze hedendaagse samenleving is de balans tussen werk en thuis (de standaard, 2017), ook geven werkgevers en beleidsmakers aan zich zorgen te maken om de balans tussen het werk-domein en het thuis-domein (Barnett, 2005; Kossek, Baltess en Matthews, 2011). Deze studie heeft als doel het inzicht te vergroten in de samenhang tussen Het Nieuwe Werken, Nieuwe ICT Technologieën, overwerk en de werk-thuis interferentie. Hiervoor is de volgende centrale onderzoeksvraag geformuleerd:

“Wat zijn de effecten van Het Nieuwe Werken en nieuwe ICT-technologieën op de werk-thuis interferentie?”

Op grond van het literatuuronderzoek, zijn een aantal hypothesen geformuleerd op basis waarvan de bovenstaande relaties op individueel niveau getoetst zijn middels een online enquête. Het onderzoek is uitgezet via social media, dit om een hoge respons te verkrijgen onder een divers publiek.

Uit het onderzoek komt naar voren dat HNW in plaats van een positief effect een licht negatief effect heeft op de werk-thuis interferentie van de onderzochte doelgroep ($\gamma = -0,152$, $p = 0,003$), deze bevindingen komen overeen met onderzoek van Peters, Den Dulk, & Van Der Lippe (2009). De lichte impact impliceert niet dat het effect onderschat moet worden, binnen de onderzochte doelgroep zijn naar waarschijnlijkheid personen aanwezig die minder goed met deze omstandigheden om kunnen gaan wat uiteindelijk tot stress pieken, die mogelijk zou kunnen leiden tot problemen in het thuis-domein of uitval binnen het werk-domein.

Er is een significante relatie tussen nieuwe ICT-Technologieën en HNW, deze nieuwe technologieën hebben een positief effect op HNW ($\gamma = 0,345$, $p = 0,000$). Nieuwe ICT-Technologieën faciliteren HNW en zorgen ervoor dat het voor werknemers eenvoudiger is om thuis te werken. Voorzichtig zou gesteld mogen worden dat dat nieuwe ICT-Technologieën een positief effect heeft op HNW en hierdoor indirect een negatieve impact heeft op de werk-thuis interferentie.

Overwerk is de belangrijkste parameter die de werk-thuis interferentie verstoort ($\gamma = 0,475$, $p = 0,000$), deze bevindingen komen overeen met het onderzoek van Peters, Den Dulk, & Van Der Lippe (2009). Ook hierin kwam naar voren dat de mate van overwerk de werk-thuis interferentie verstoort. Nieuwe ICT-Technologieën hebben een positief effect op overwerk ($\gamma = -0,221$, $p = 0,000$), er kan dus gesteld worden dat

medewerkers die hiervan gebruik maken minder overwerken dan medewerkers die hier geen gebruik van maken.

Er is geen significante relatie gevonden tussen Nieuwe ICT-Technologieën en werk-thuis interferentie ($\gamma = 0,153$, $p = 0,003$). Er is geen significante relatie gevonden tussen HNW en Overwerk ($\gamma = -0,019$, $p = 0,710$).

5.2 Discussie

Over het algemeen kan worden gesteld dat de beleving onder de Nederlandse beroepsbevolking is dat HNW zoals part-time of thuis werken leidt een betere werk-thuis balans. Critici stellen dat de vermenging van het werk-domein en thuis-domein leidt tot een negatieve verstoring van deze balans, dit onderzoek zal meer inzicht geven in bovenstaande stellingen. In plaats van een positief effect heeft HNW een licht negatief effect op werk-thuis interferentie van de onderzochte doelgroep, deze bevindingen komen overeen met onderzoek van Peters, Den Dulk, & Van Der Lippe (2009). De lichte impact impliceert niet dat het effect onderschat moet worden, binnen de onderzochte doelgroep zullen altijd personen zitten die minder goed met deze omstandigheden om kunnen gaan wat uiteindelijk tot stress pieken in het thuis-domein of uitval binnen het werk-domein zou kunnen leiden.

De assumptie dat Nieuwe ICT-Technologieën zouden leiden tot een negatieve impact op de werk-thuis interferentie is niet bewezen, er is geen direct effect waarneembaar tussen beide. Er is wel een significante relatie tussen ICT-Technologieën en Het Nieuwe Werken, deze nieuwe technologieën hebben een positief effect op HNW. ICT-Technologieën faciliteren HNW en zorgen ervoor dat het voor werknemers eenvoudiger is om thuis te werken. Het gebruik van laptops of smartphones binnen het thuis domein is een geaccepteerd verschijnsel, medewerkers kunnen door deze nieuwste technieken zelf bepalen, waar, wanneer en hoe ze werken (Bijl, 2009). Er zou voorzichtig gesteld mogen worden dat Nieuwe ICT-Technologieën een positief effect heeft op HNW en hierdoor indirect een negatieve impact heeft op de werk-thuis interferentie.

Overwerk is de belangrijkste parameter die de werk-thuis interferentie verstoort, deze bevindingen komen overeen met het onderzoek van Peters, Den Dulk, & Van Der Lippe (2009). Ook hierin kwam naar voren dat de mate van overwerk de werk-thuis interferentie verstoort, dit kan meerdere oorzaken hebben dan waar naar onderzocht is in dit onderzoek. Het verband tussen HNW en overwerk kan niet gelegd worden, echter is er een duidelijke relatie tussen Nieuwe ICT-Technologieën en overwerk. Deze Nieuwe ICT-Technologieën hebben een positief effect op overwerk, er kan dus gesteld worden dat medewerkers die gebruik maken van Nieuwe ICT-technologieën minder overwerken dan medewerkers die hier geen gebruik van maken.

Allen, O'Donnell en Peetz (1999) alsmede Guest (2002) geven aan dat overwerk leidt tot meer vermoeidheid, stress gerelateerde problemen alsmede conflicten overlopend van het werk-domein naar het thuis-domein. Deze stelling wordt bevestigd door dit onderzoek, echter kan er geen verband gelegd worden met HNW. Nieuwe ICT-Technologieën hebben zelfs een verlagend effect op overwerk.

5.3 Aanbevelingen voor de praktijk

Dit onderzoek bevestigt eerdere bevindingen uit andere onderzoeken (Peters, Den Dulk, & Van Der Lippe, 2009), daarnaast laat het zien dat alle invloeden die de werk-thuis interferentie beïnvloeden meer en minder ook met elkander samenhangen. Zoals ook in eerder onderzoek naar voren komt zijn er pieken die gerelateerd zijn aan de medewerker die onderzocht is. Tevens is het gebruik van Het Nieuwe Werken of Nieuwe ICT-Technologieën niet expliciet onderzocht, het is persoonsgebonden hoe doelmatig deze elementen worden ingezet of passend zijn voor de medewerker. In zekere zin kan gesteld worden dat alle elementen onderzocht in deze studie maatwerk dienen te zijn voor de medewerker, als voorbeeld; het voegt geen waarde toe om iemand die niet met ICT om kan gaan, deze te verplichten om hier gebruik van te laten maken, de kans dat dit een negatief effect heeft is groter dan iemand die van zichzelf uit al veel gebruik maakt van deze ICT-technologieën.

Dit geldt uiteraard ook voor Het Nieuwe Werken, als er thuis geen werkplek beschikbaar is of het thuis domein kan niet om gaan met HNW, dan is de kans op negatieve invloeden op de werk-thuis interferentie aanzienlijk.

Een belangrijke aanbeveling is dan ook om te bepalen op basis van de vier kenmerken van HNW voor welke typen medewerkers HNW kan worden geïmplementeerd (Coun et al., 2015). Na deze vaststelling is het van importantie om voor maatwerk per medewerker te kiezen, als iemand vanuit eigen motivatie kiest voor Het Nieuwe Werken of voor Nieuwe ICT-technologieën dan is deze medewerker hieraan geëngageerd en zal de kans op succes toenemen.

Om bovenstaand advies succesvol te laten zijn is het belangrijk om HNW herhaaldelijk onder de aandacht te brengen bij medewerkers, het belang hiervan te onderstrepen en duidelijk afspraken te maken over het gebruik ervan (Bijl, 2009). Om een succesvolle cultuuromslag te maken is het noodzakelijk dat er periodiek aandacht is voor het onderwerp en dat de focus vanuit het management noodzakelijk is omdat het een lang verandertraject is (Peters et al., 2011).

5.4 Aanbevelingen voor verder onderzoek

Om de generaliseerbaarheid en validatie verder te verhogen, zou dit onderzoek bij voorkeur longitudinaal herhaald moeten worden, dit zou nogmaals kunnen via social media, echter zou er ook voor gekozen kunnen worden om het onderzoek in een specifieke branche of organisatie uit te zetten.

Er is ook een mogelijkheid om een kwalitatief onderzoek uit te voeren, bovenstaand onderzoek is uitgevoerd op basis van kwantitatief onderzoek. Om de validiteit van de resultaten te verhogen, is het mogelijk de onderzoeksvragen te beantwoorden op basis van kwalitatief onderzoek.

Eventueel zou exploratief of verkennend onderzoek ook een mogelijkheid zijn, deze laat ruimte voor nadere specificatie, concretisering en detaillering van begrippen en de relaties daartussen (Verschuren & Doorewaard, 2007).

Resultaten van de diverse onderzoeken zouden vervolgens met elkaar kunnen worden vergeleken. Het samenvoegen van de resultaten zou mogelijk de betrouwbaarheid van de onderzoeksresultaten verhogen.

Belangrijke aanbeveling is ook om personalia zoals leeftijd en geslacht mee te nemen zodat er meer diepte in het onderzoek ontstaat, het niet bevatten van deze personalia is een gemis in het huidige onderzoek.

Overwerk wordt gezien als belangrijkste negatieve impact op de werk-thuis interferentie, in vervolgonderzoeken zou er wellicht voor gekozen kunnen worden om de oorzaken van het overwerk verder te onderzoeken. In het onderzoek komt de samenhang tussen verschillende elementen naar voren. Meerdere elementen hebben een impact op overwerk, in dit onderzoek zijn twee elementen onderzocht. Door het totaal van elementen op overwerk in kaart te brengen zou dit wellicht inzicht geven in de relaties tussen eenieder en de impact op de werk-thuis interferentie.

Literatuur:

Allen, C., M. O'Donnell and D. Peetz (1999). 'More tasks, less secure, working harder: three dimensions of labour utilisation', *Journal of Industrial Relations*, 41, pp. 519–535.

Baane, R., Houtkamp, P. & Knotter, M. (2010). *Het nieuwe werken ontrafeld - Over Bricks, Bytes en Behavior*. Koninklijke Van Gorcum.

Banning, Camstra en Kottnerus, (2010). Centraal Bureau van de Statistiek, Steekproeftheorie; Steekproefontwerpen en ophoogmethoden.

Barnett, R. C. (2005). 'Dual earner couples: good/bad for her and/or him?' In D. Halpern and S. Murphy (eds), *From Work - Family Balance to Work-Family Interaction: Changing the Metaphor*, pp. 151–171. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Bianchi, S. M. and S. B. Raley (2005). 'Time allocations in families'. In S. Bianchi, L. Casper and T. Berkowitz King (eds), *Work, Family, Health and Well-being*, pp. 21–42. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. Blomme, R. J. (2006). Eindrapportage Associate Degree, Working Paper. The Hague: Hotelschool The Hague.

Bijl, D. (2009). Aan de slag met het nieuwe werken. Zeewolde: Par CC.

Blomme, R. J., A. van Rheede and D. M. Tromp (2010). 'The use of the psychological contract to explain turnover intentions in the hospitality industry: a research study on the impact of gender on the turnover intentions of highly educated employees', *International Journal of Human Resource Management*, 21, pp. 144–162.

Coun, M. J., Gelderman, C. J., & Pérez-Arendsen, J. (2015). Gedeeld leiderschap en proactiviteit in *Het Nieuwe Werken. Gedrag en Organisatie*, 28, 4.

Demerouti, E., Derks, D., Lieke, L., & Bakker, A. B. (2014). New ways of working: Impact on working conditions, work–family balance, and well-being. In *The impact of ICT on quality of working life* (pp. 123-141). Springer Netherlands.

De Cieri, H., B. Holmes, J. Abbott and T. Pettit (2005). 'Achievements and challenges for work/life balance strategies in Australian organizations', *International Journal of Human Resource Management*, 16, pp. 90–103.

De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.

De Korte, A.W., & Bolweg, J.F. (1994). De nieuwe werknemer?! Een verkenning naar veranderingen in werknemerswensen en de managementconsequenties daarvan. Assen: Van Gorcum.

De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., & Hootegeem, G. V. (2012). Job Design and Innovative Work Behavior: One size does not fit all types of employees. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation (JEMI)*, 8(4), 5-20.

De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., Benders, J., & Van Hootegeem, G. (2013). Wat werkt van het Nieuwe Werken?. *Over. werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 23, 66-72.

Demerouti, E., Derks, D., Ten Brummelhuis, L., & Bakker, A. B. (2014). New Ways of Working: Impact on Working Conditions, Work–Family Balance, and Well-Being. *In The Impact of ICT on Quality of Working Life* (pp. 123-141). Springer Netherlands.

Fleetwood, S. (2007). Why work_life balance now? *International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 387_400.

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524.

Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dijkers, J., van Hoof, M., (2005) Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING

Guest, D. E. (2002). ‘Perspectives on the study of work–life balance’, *Social Science Information*, 41, pp. 255–279.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.

Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90–105. doi:10.1037/a0018556

Hoch, J. E. (2013). Shared leadership and innovation: The role of vertical leadership and employee integrity. *Journal of Business and Psychology*, 28(2), 159-174.

Hochschild, A. (1997). The time bind. When work becomes home and home becomes work. *New York: Metropolitan Books, Henry Holt*.

Kirkman, B. L., Rosen, B., Tesluk, P. E., & Gibson, C. B. (2004). The impact of team empowerment on virtual team performance: The moderating role of face-to-face interaction. *Academy of Management Journal*, 47(2), 175-192.

- Kossek, E. E., B. B. Baltes and R. A. Matthews (2011). 'How work-family research can finally have an impact in organizations', *Industrial and Organizational Psychology*, 4, pp. 352– 369.
- Kossek, E.E., Lautsch, B.A., & Eaton, S.C. (2005). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 347_367.
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). 'Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work' *Human Relations*, 63(1), 83-106.
- Krause, D. (2004). Influence-based leadership as a determinant of the inclination to innovate and of innovation-related behaviors. An empirical investigation. *The Leadership Quarterly*, 15, 79–102.
- Lewis, S. and C. L. Cooper (1995). 'Balancing the work/home interface: a European perspective', *Human Resource Management Review*, 5, pp. 289–305.
- Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2006). Crackberrys: exploring the social implications of ubiquitous wireless e-mail devices. *Paper presented on the EGOS conference, Ber-gen*.
- Middleton, C. (2007). Illusions of balance and control in an always-on environment: a case study of BlackBerry users. Continuum. *Journal of Media & Cultural Studies*. <http://www.tandf.co.uk/journal/titels/...> Accessed 17 March 2009.
- Peters, P., de Bruijn, T., Bakker, A., & van der Heijden, B. (2011). Plezier in Het Nieuwe Werken? *Randvoorwaarden voor "Werkgerelateerde Flow" onder Nieuwe Arbeidscondities*. *Tijdschrift voor HRM*, 14(1), 31–47.
- Poelmans, S., M. O'Driscoll and B. Beham (2005). 'An overview of international research on the work-family interface'. In S. Poelmans (ed.), *Work and Family: An International Research Perspective*, pp. 3–46. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Peters, P., Den Dulk, L., & Van Der Lippe, T. (2009). The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: The Dutch case. *Community, Work & Family*, 12(3), 279–98.
- Russell, W., Purvis, L.M., & Banks, A. (2005). Describing the strategies used for dealing with email interruptions according to different situational parameters. *Computers in Human Behavior*, 23, 1820–1837.
- Rennecker, J., & Godwin, L. (2005). Delays and interruptions: a self-perpetuating paradox of communication technology use. *Information and Organization*, 15, 247–266.

Saunders, Mark NK, et al. Research methods for business students, 6/e. *Pearson Education Limited*, 2012.

Smulders, P., Kraan, K., & Pot, F. (2011). Telewerkers vormen een elite. *Economisch Statistische Berichten*, 96, 493-495. 32

Ten Brummelhuis, L. L., Bakker, A. B., Hetland, J., & Keulemans, L. (2012). Do new ways of working foster work engagement? *Psicothema*, 24, 113–120.

Tims, M., Bakker, A.B., & Derks, D. (2012). Werknemers in actie: Job Crafting op basis van een online feedbackinstrument. In *J. de Jonge en M. Peeters (Red), Scherp in werk: Motivatie, zelfsturing en inzetbaarheid op het werk* (pp. 53-75). Arnhem: NsvP

Van Breukelen, W. Van, Makkenze, S., & Waterreus, R. (2014). Kernaspecten van Het Nieuwe Werken en een checklist om deze in kaart te brengen. *Gedrag & Organisatie*, 27(2), 157–187.

Van Dooren, J. (2011) *Handboek Het Nieuwe Werken*. Geraadpleegd op 1 juni 2016, van <http://www.werkennieuwestijl.nl>

Van den Brink, P., Gompers, R. (2011). De kunst van het nieuwe werken. Uitgeverij TIEM.

Van der Kleij, R., Blok, M., Aarts, Vos, P., & Weyers, L. (2013). Het nieuwe werken en kennisdelen: de rol van organisatie-identificatie en autonomie. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2013 (29)

Yuan, F., & Woodman, R. (2010). Innovative Behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323–342.

Van der Kleij, R., Blok, M., Aarts, Vos, P., & Weyers, L. (2013). Het nieuwe werken en kennisdelen: de rol van organisatie-identificatie en autonomie.

Bijlagen:

Vragenlijst

Onderstaande vragenlijst is samengesteld om de hypothesen te toetsen en verbanden te leggen tussen deze hypothesen. Voor het merendeel van de vragen is het vragenlijst van SWING gebruikt. SWING (Survey Werk-thuis Interventie Nijmegen) is een gevalideerde vragenlijst in de Nederlandse taal en voor Nederlandse gebruikers om de werk-thuis interferentie te meten. De overige vragen zijn gebaseerd op de literatuurstudie.

Zoals SWING zal de cijfer analyse op 4-punts-schaal zijn, de volgende keuzes worden aan de deelnemers gegeven; (bijna) nooit, soms, vaak en (bijna) altijd. De volgende vragen zullen aan de deelnemers gesteld worden:

1. Ik mag van mijn werkgever parttime, flexibel of thuis werken (HNW).
2. Mijn werkgever voorziet mijn van telefoon, laptop of andere ICT-voorzieningen (Nieuwe ICT Technologieën)
3. Hoe vaak komt het voor dat u meer werkt dan uw contractomvang? (Overwerk)

Vragen 4 t/m 11 zijn uit de Nederlandse gevalideerde vragenlijst SWING;

4. Hoe vaak komt het voor dat u thuis prikkelbaar bent, omdat uw werk veeleisend is? (werk-thuis interferentie)
5. Hoe vaak komt het voor dat u moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten steeds met uw werk bezig bent? (werk-thuis interferentie)
6. Hoe vaak komt het voor dat u vanwege verplichtingen op uw werk afspraken met uw partner/familie/vrienden moet afzeggen? (werk-thuis interferentie)
7. Hoe vaak komt het voor dat uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen? (werk-thuis interferentie)
8. Hoe vaak komt het voor dat u door uw werk geen energie heeft om met uw partner/familie/vrienden leuke dingen te doen? (werk-thuis interferentie)
9. Hoe vaak komt het voor dat u zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's? (werk-thuis interferentie)
10. Hoe vaak komt het voor dat de eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen? (werk-thuis interferentie)

11. Hoe vaak komt het voor dat uw werk tijd in beslag neemt die u liever aan uw partner/familie/vrienden zou besteden? (werk-thuis interferentie)